



Högskoledirektören
Kersti Hedqvist

Anställningsordning för anställning av lärare vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm

Fastställd av högskolestyrelsen 2017-12-15 (dnr 17/404),
reviderad 2020-04-17 (dnr 20/279) och 2024-04-12 (dnr 24/77).

Kungl. Musikhögskolan i Stockholm (KMH) är ett framstående internationellt centrum för utbildning av musiker och musiklärare av högsta kvalitet. Lärarnas kompetens är avgörande för att KMH ska kunna fullgöra sina olika uppdrag och för att garantera en verksamhet av högsta kvalitet. Rekrytering av lärare är därför en uppgift av avgörande betydelse för högskolan.

1. Inledning

Enligt 2 kap. 2 § HF¹ ska högskolestyrelsen besluta om en anställningsordning. I KMH:s anställningsordning samlas, jämte bestämmelser i tillämpliga lagar och förordningar, de regler om anställning och befordran av lärare som högskolestyrelsen har beslutat ska gälla.

Anställning inom staten regleras i 12 kap. 5 § 2 st. regeringsformen. Här sägs att vid tillsättning av en statlig anställning ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Enligt 4 § 2 st. lagen om offentlig anställning framgår att skicklighet ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl som talar för något annat.

Vid rekrytering ska hänsyn tas till såväl KMH:s behov som sökandes formella kompetens, utvecklingspotential, samt personliga egenskaper såsom förmågan att ta initiativ och samarbeta inom den egna ämnesområdesgruppen, inom övriga lärosätet samt externt mot det omgivande samhället.

KMH väljer vid samtliga anställningar den sökande som vid en helhetsbedömning av kompetens, skicklighet och personliga egenskaper bedöms ha de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter samt att bidra till en positiv utveckling av verksamheten.

1.1 Lärares arbetsuppgifter

I enlighet med 3 kap. 1 § HL² får det ingå i en lärares arbetsuppgifter att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

KMH förutsätter även att lärare deltar aktivt i KMH:s inre arbete i enlighet med gällande arbetstidsavtal. Detta inbegriper bl.a. rektorskollegium, akademi- och institutionsmöten, personaldagar, ämnesgruppsmöten, juryarbete vid antagningsprov och eventuellt övrigt beslutade särskilda uppdrag.

Det åligger även lärare att, i enlighet med vad som sägs i 1 kap. 2 § HL, samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och verka för att den kunskap och kompetens som finns vid högskolan kommer samhället till nytta.

Ledningsuppdrag eller uppdrag av administrativ art på akademnivå och övriga nivåer inom KMH kan förekomma som del av en lärares arbetsuppgifter.

Det åligger KMH att som arbetsgivare besluta i vilken omfattning lärare ska utföra dessa arbetsuppgifter.

Lärare som tillsvidareanställs och som inte har högskolepedagogisk utbildning ska erbjudas att påbörja sådan inom ett år.

1.2 Tidsbegränsning av läraranställningar

Grundprincipen är att lärare av de högre läraranställningarna (professor och lektor) vid KMH anställs tills vidare utan tidsbegränsning. Detta gäller såväl lärare som verkar på konstnärlig grund som lärare som verkar på vetenskaplig grund. Detta skapar bättre förutsättningar för lärarna att delta i KMH:s inre arbete och utvecklingen av den pedagogiska verksamheten samt bidrar till en långsiktighet i lärares anställningsförhållanden.

Vid behov anställs lärare på KMH under en tidsbegränsad period. Detta gäller som regel vid anställning av adjunkter (se nedan avsnitt 2.7). De grunder varpå man kan tidsbegränsa en anställning framgår av lagen om anställningsskydd samt högskoleförordningen.

I enlighet med 5 a § lagen om anställningsskydd sägs att en arbetstagare (lärare) kan anställas på vikariat eller en särskild visstidsanställning i högst tolv månader. Detta gäller inte anställning som professor. På denna tidsbegränsningsgrund anställs även så kallade intermittent anställda och timarvoderade lärare, vilka regleras i särskild ordning.

I 4 kap. 9–12 §§ HF framgår att man kan tidsbegränsa lärare på konstnärlig grund, dock längst fem år, med möjlighet till förlängning högst fem år.

Därtill är tre lärarkategorier enligt 4 kap. 11–12 a §§ HF alltid tidsbegränsade: Gästprofessor (som längst fem år), adjungerad professor (högst tolv år) samt biträdande lektor (högst sex år).

1.3 Ämnesområde

Ämnesområdet för en anställning anges i anställningens benämning, och ska spegla ramen för ämnet inom vilken läraren är verksam. Detta följer lydelsen i 3 kap. 1 § HL, där det framgår att en lärare utför sina arbetsuppgifter inom ramen för ett ämnesområde.

En läraranställnings ämnesområde formuleras med utgångspunkt i KMH:s uppdrag och inriktning. Stor omsorg ska ägnas åt anställningens ämnesområde och innehåll.

1.4 Jämlikhets- och jämställdhetsöverväganden vid rekrytering

KMH strävar vid rekrytering av lärare att vara en arbetsplats som attraherar, rekryterar, bibehåller och utvecklar anställda oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

Vad gäller jämställdhet, ska i högskolornas verksamhet jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iaktas och främjas (1 kap. 5 § HL). Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen vidta aktiva åtgärder bl.a. för att få en jämn könsfördelning.

Detta innebär när det inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska KMH vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. KMH ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Med jämn könsfördelning menas vid KMH minst 40 procent av underrepresenterat kön, dvs. inom en viss kategori av arbetstagare vid KMH. Vid ledigkunggörelsen av en anställning ska redovisas vilket kön som är underrepresenterat inom den aktuella lärarkategorin.

Inför utformandet av en anställningsprofil och innan ledigkunggörelse av en anställning sker, ska även en kompetensinventering av underrepresenterat kön inom KMH göras, dvs. huruvida det finns potentiella sökande av båda könen till den tänkta anställningen.

Anställningsärenden ska även prövas utifrån aspekten om jämn könsfördelning och sådana överväganden ska dokumenteras i protokoll.

När en kvinna och en man är huvudkonkurrenter om en anställning och deras kvalifikationer bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga ska KMH erbjuda anställningen i första hand till den sökande som tillhör det underrepresenterade könet.

1.5 Hållbarhetsöverväganden vid rekrytering

KMH ska i sin verksamhet främja en hållbar utveckling (1 kap. 5 § HL). Vid utformning av anställningsprofiler ska därför hänsyn tas till faktorer som kan främja en hållbar utveckling.

1.6 Internationella överväganden vid rekrytering

Den samlade internationella verksamheten vid KMH ska dels stärka kvaliteten i utbildningen och forskningen, dels bidra nationellt och globalt till hållbar utveckling (1 kap. 5 § HL). Vid utformning av anställningsprofiler kan därför göras internationella överväganden som kan stärka kvaliteten i utbildningen och forskningen och bidra till hållbar utveckling.

2. Lärarkategorier vid KMH

Med stöd av vad som sägs i 3 kap. HL samt 4 kap. HF har KMH beslutat att följande lärarkategorier ska kunna anställas:

- Professor
- Adjungerad professor
- Gästprofessor
- Lektor
- Biträdande lektor
- Adjunkt

Som huvudprincip vid KMH gäller att endast lektorer och professorer får anställas tills vidare.

Vid KMH finns möjligheten att antas som docent. Riktlinjer för antagning av docenter beslutas i särskild ordning då detta inte är en anställning utan endast en titel som markerar en forskningsmässig kompetens.

2.1 Kriterier som beaktas vid läraranställning

2.1.1 Behörighetskrav

För samtliga läraranställningar uppställs behörighetskrav, dvs. särskilda krav som måste vara uppfyllda för att en person ska kunna erbjudas anställningen. För vissa kategorier (professor, lektor, och biträdande lektor) framgår av högskoleförordningen vilka dessa behörighetskrav är. Utöver de behörighetskrav som framgår av högskoleförordningen kan KMH, vid fastställandet av anställningsprofilen, ange ytterligare behörighetskrav, om det är tydligt motiverat av de arbetsuppgifter läraren ska utföra. För övriga lärarkategorier bestämmer KMH själv behörighetskraven.

Samtliga behörighetskrav ska vara uppfyllda för att en sökande ska kunna anställas av KMH.

2.1.2 Bedömningsgrunder

Utöver behörighetskraven finns även bedömningsgrunder. Dessa bedömningsgrunder kan dels avse hur väl en sökande uppfyllt ett nödvändigt krav, t.ex. den konstnärliga eller vetenskapliga kvaliteten, dels hur man viktar skicklighet. En doktorsexamen kan således vara ett behörighetskrav samtidigt som kvaliteten på doktorsavhandlingen kan vara en bedömningsgrund. En bedömningsgrund är ett urvalsinstrument och används för att fälla avgörande mellan behöriga sökanden.

Som exempel på bedömningsgrunder, utöver konstnärlig skicklighet, skicklighet inom vetenskaplig eller konstnärlig forskning och pedagogisk skicklighet, kan anges graden av administrativ skicklighet och förmåga att samverka med det omgivande samhället. Vilka bedömningsgrunder som ska beaktas vid en specifik anställning beror på vilka arbetsuppgifter den som anställs ska utföra.

2.1.3 Förmåga att samarbeta och lämplighet i övrigt

Samtliga läraranställningar vid KMH förutsätter att den sökande har förmåga att samarbeta och lämplighet i övrigt för att fullgöra arbetsuppgifterna. Även om behovet av samarbetsförmåga och lämplighet i övrigt kan variera beroende på anställningen, så är detta ett grundkrav för anställning vid KMH (se ovan avsnitt 1).

Läraryörelsen och handläggare ska försäkra sig om att sådan förmåga föreligger i beredningen inför anställning genom intervju, referenstagnung m.m. (se avsnitt 5.1).

2.2 Professor

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare (3 kap. 2 § HL).

Tillsammans med lektorena utgör professorerna stommen i befattningsstrukturen och är i den rollen en garant för hög kvalitet i utbildning och forskning. Professorerna ska följa ämnesutvecklingen och vara ledande inom det egna ämnesområdet samt utgöra en del av KMH:s utbildnings- och forskningsprofil. En professor ska kunna ta del av ledningen av sitt ämne och utföra uppdrag vid KMH på akademi-, nämnd- och högskolenivå.

En anställning som professor på KMH är i regel en tillsvidareanställning. Anställningen av en professor på konstnärlig grund kan dock tidsbegränsas fem år, med möjlig förlängning om högst fem år enligt 4 kap. 10 § HF. Vid KMH gäller det om särskilda skäl talar för detta.

Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet (jfr. 4 kap. 3 § HF). Enligt denna anställningsordning gäller att behörigheten avseende den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom doktorsexamen eller motsvarande eller konstnärlig utövning på nationellt och internationellt hög nivå, samt god förmåga att utveckla och leda konstnärlig verksamhet av hög kvalitet.

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet (dvs. på vetenskaplig grund) är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet (jfr. 4 kap. 3 § HF). Enligt denna anställningsordning gäller att behörigheten avseende den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom doktorsexamen eller motsvarande, betydande egen dokumenterad forskning samt förmåga att utveckla och leda forskning av hög kvalitet.

Enligt denna anställningsordning gäller att behörigheten avseende den pedagogiska skickligheten hos samtliga anställningar som professor ska ha visats genom väldokumenterad undervisning och/eller handledning på grundnivå och avancerad nivå samt, i tillämpliga fall, forskarnivå, om inte särskilda skäl talar emot detta, samt förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan

skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten.

Viktningen mellan den pedagogiska skickligheten å ena sidan och den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten å den andra sidan beslutas vid utformningen av anställningsprofilen.

För övriga bedömningsgrunder hänvisas till Rutiner för handläggning vid anställning och befordran av lärare vid KMH..

2.2.1 Kallelse av professor

Ett s.k. kallelseförfarande kan användas som ett verktyg för strategiska rekryteringar av professorer av särskild betydelse för KMH, men bör tillämpas med stor återhållsamhet (jfr. 4 kap. 7 § HF). Kallelse innebär således att en person utan föregående information om ledig anställning, nyanställs som professor.

Vid ev. kallelse av professor, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för KMH motiveras och dokumenteras. Sådana skäl bör ta sin utgångspunkt i KMH:s vision samt i KMH:s strategi för innevarande tidperiod.

Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas. Vid kallelse till anställning som professor ska det i normalfallet vara uppenbart obehövt att inhämta sakkunnigbedömning för prövning av skickligheten. Om så inte är fallet ska två sakkunniga från andra lärosäten anlitas i syfte att bedöma skickligheten hos den som avses kallas.

Beslut att kalla till anställning som professor fattas av rektor. Anställningen ska inte ledigkungöras. Handläggning av sådan anställning beslutas av rektor i särskild ordning.

2.3 Adjungerad professor

Syftet med anställningen som adjungerad professor är att knyta en kvalificerad person med specifik kompetens inom ett ämnesområde till KMH. Anställningen som adjungerad professor är en deltidsanställning där arbetstagaren vanligtvis ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskoleväsendet, t.ex. i näringslivet eller i den offentliga sektorn. Arbetet som den adjungerade professorn utför vid KMH ska resultera i ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan högskolan och det omgivande samhället, samt ett mervärde för huvudarbetsgivaren som i förekommande fall kan stå för finansieringen.

Behörighetsvillkoren för anställning som adjungerad professor är desamma som för tillsvidareanställning som professor. En person som kommer i fråga för anställning ska i tillämpliga delar prövas enligt samma behörighetskrav. En sakkunnigbedömning av den tilltänkte personens skicklighet ska inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt.

Eftersom den adjungerade professorn i huvudsak verkar utanför högskoleväsendet, kan vederbörande inte förväntas ha samma bredd på sin konstnärliga eller vetenskapliga och pedagogiska skicklighet, vilket särskilt ska beaktas vid prövningen.

En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år (4 kap. 11 § HF).

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen (finansiering och omfattning av tjänstgöringen vid KMH samt omfattningen av verksamheten utanför KMH) mellan KMH, huvudarbetsgivaren och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget.

Anställning av adjungerad professor ska inte ledigkungöras.

2.4 Gästprofessor

Syftet med anställning som gästprofessor är att under en begränsad tid knyta en person med specifik kompetens till KMH.

Som gästprofessor anställs i normalfallet en professor från annat lärosäte, forskningsinstitut eller andra verksamheter med forskningsverksamhet.

Behörighetsvillkoren för anställning som gästprofessor är desamma som för tillsvidareanställning som professor.

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år (4 kap. 12 § HF).

Anställningen ska normalt inte ledigkungöras.

2.5 Lektor

Tillsammans med professorerna utgör lektorerna stommen i befattningsstrukturen och är i den rollen en garant för hög kvalitet i utbildning och forskning.

En anställning som lektor är i regel en tillsvidareanställning. Anställningen av en lektor på konstnärlig grund kan dock tidsbegränsas fem år, med möjlig förlängning om högst fem år enligt 4 kap. 10 § HF. En anställning som lektor på vetenskaplig grund kan tidsbegränsas högst tolv månader såsom en särskild visstidsanställning enligt 5 a § lagen om anställningsskydd. Vikariat får vara i högst två år under en femårsperiod.

Behörig att anställas som lektor inom konstnärlig verksamhet är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. (jfr. 4 kap. 4 § HF).

Enligt denna anställningsordning gäller att visad konstnärlig skicklighet innebär konstnärlig utövning på minst nationellt hög nivå samt förmåga att utveckla och leda konstnärlig verksamhet av hög kvalitet.

Behörig att anställas som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet (på vetenskaplig grund) är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till

anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen (jfr. 4 kap. 4 § HF).

Enligt denna anställningsordning gäller att behörigheten avseende den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom väldokumenterad undervisning och/eller handledning såväl på grundnivå som på avancerad nivå samt förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla.

Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. Viktningen mellan den pedagogiska skickligheten å ena sidan och den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten å den andra sidan beslutas vid utformningen av anställningsprofilen.

För övriga bedömningsgrunder hänvisas till Rutiner för handläggning vid anställning och befordran av lärare vid KMH.

2.6 Biträdande lektor

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en av KMH före anställningen bestämd tid på minst fyra och högst sex år. Syftet med anställningen är att ge den biträdande lektorn möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och att meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven för behörighet för en anställning som lektor (4 kap. 12 a § HF).

En biträdande lektor som har anställts vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon

- har behörighet för en anställning som lektor, och
- bedöms lämplig för en anställning som lektor vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som högskolan har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor.

Vid en sådan befordran övergår den tidsbegränsade anställningen till en tillsvidareanställning utan att anställningen ledigkungörs (4 kap 12c § HF).

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt en examen högst fem år före ansöknings tidens utgång, men även den som har avlagt examen tidigare kan komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter (4 kap. 4 a § HF).

Enligt denna anställningsordning gäller att behörigheten avseende den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom väldokumenterad undervisning och/eller handledning såväl på grundnivå som på avancerad nivå samt förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet.

KMH bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan

även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor (4 kap. 4 a § HF).

Enligt denna anställningsordning gäller att som bedömningsgrunder vid anställning av en biträdande lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. Viktningen mellan den pedagogiska skickligheten å ena sidan och den vetenskapliga skickligheten å den andra sidan beslutas vid utformningen av anställningsprofilen.

För övriga bedömningsgrunder hänvisas till Rutiner för handläggning vid anställning och befordran av lärare vid KMH.

2.7 Adjunkt

Adjunktens arbetsuppgifter består huvudsakligen av undervisning och därtill knutna uppgifter. Sådan undervisning bedrivs i huvudsak på grundnivå och är av sådant slag att den inte kräver forskningskompetens.

KMH utlyser som regel inte en anställning som adjunkt tills vidare, men undantag kan, om särskilda skäl föreligger, beviljas av rektor. Anställningen av en adjunkt på konstnärlig grund kan tidsbegränsas fem år, med möjlig förlängning om högst fem år enligt 4 kap. 10 § HF. En anställning som adjunkt på vetenskaplig grund kan tidsbegränsas högst tolv månader såsom en särskild visstidsanställning enligt 5 § lagen om anställningsskydd. Vikariat får vara i högst två år under en femårsperiod.

Behörig att anställas som adjunkt är den som har avlagt examen från relevant högskoleutbildning eller motsvarande kompetens samt har visat pedagogisk skicklighet. Med motsvarande kompetens avses omfattande yrkesverksamhet som kräver god kompetens inom ämnesområdet.

3. Befordran till professor och lektor

Befordran från lektor till professor och från adjunkt till lektor regleras numera inte i någon författning, utan möjliggörs vid KMH av lydelsen i denna anställningsordning inom ramen för arbetsskyldigheten.

Vid KMH kan dock inom sin anställning en adjunkt befordras till lektor och en lektor till professor under följande förutsättningar:

1. det är motiverat av framtida arbetsuppgifter inom KMH
2. att lektorn eller adjunkten är anställd tills
3. att lektorn eller adjunkten uppfyller behörighetskraven för den högre anställningen (se ovan avsnitt 2.2, 2.5) och

Ansökan om befordran bereds av lärarförslagsnämnden (se nedan avsnitt 5) och ska tillstyrkas av akademiefen. Om lärarförslagsnämnden föreslår det kan rektor besluta om befordran.

En anställd som har befordrats har inte rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor. Hänsyn tas till ändrade arbetsuppgifter inom

lönerevision och kan vara lönepåverkande.

Beslut rörande befordran eller avslag på ansökan om befordran är inte ett beslut rörande en ny anställning och beslutet kan därför inte överklagas. Detta gäller inte beslut om att avslå en ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor.

Eftersom befordran inte rör sig om en ny anställning ska ämnesområdet vara detsamma även efter befordran. Ett beslut om ev. ändring av ämnesområdet kan fattas om arbetsgivare och arbetstagare är överens och det finns särskilda skäl. Sådant skäl kan vara att ett ämnesområde ändrat karaktär och benämningen därmed blivit inaktuell.

Beträffande vad som gäller i övrigt vid befordran, se *Rutiner för handläggning vid anställning och befordran av lärare vid KMH*.

4. Anställningsprofil, ledigkungörelse av anställning, ansökan

4.1 Anställningsprofil

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande tas av akademichef, som i skrivelse till rektor anhåller om att en anställning som professor, lektor eller biträdande lektor får ledigkungöras och att en anställningsprofil fastställs.

Beslut fattas sedan av rektor om att anställningen får ledigkungöras och om anställningsprofil.

Anhållan ska innehålla förslag till anställningsprofil, som utformas som en ledigkungörelse, vilken även innehåller annan information som är av betydelse för den sökande (tillträdesdatum, kontaktuppgifter m.m.).

Anställningsprofilen ska innehålla följande uppgifter:

- lärarkategori och ämnesområdet för anställningen,
- omfattning och placering,
- en beskrivning av ämnesområdet,
- de huvudsakliga arbetsuppgifterna,
- behörighetskraven, som ska överensstämma med arbetsuppgifterna,
- bedömningsgrunderna, samt
- en uppmaning till företrädare för underrepresenterat kön att söka anställningen.

Beslut om att kallelseförfarande av professor ska inledas, fattas av rektor.

För övriga uppgifter i samband med utformning av anställningsprofil se *Rutiner för handläggning vid anställning och befordran av lärare vid KMH*.

I skrivelsen till rektor med anhållan om att ledigkunga en anställning ska framgå att anställningens finansiering är säkerställd och ryms inom fastställd budget.

4.2 Information om ledig anställning

Enligt 6 § anställningsförordningen ska KMH informera om en ledig anställning så att de personer som är intresserade av anställningen kan

anmäla det till KMH inom en viss angiven tid.

Information om den lediga anställningen ska anslås på KMH:s officiella anslagstavla och på KMH:s webbplats. Vidare ska även Arbetsförmedlingen informeras. Därutöver bör informationen spridas så att så många kompetenta sökande som möjligt nås.

Ansökningstiden bör normalt vara minst tre veckor, men kan, om särskilda skäl talar för det, förkortas eller förlängas.

Beslut om annonsering fattas av personalchefen (på delegation av högskoledirektören) efter samråd med akademichef/avdelningschef.

Anställning som adjungerad professor och gästprofessor får, oavsett anställningstidens längd, ske utan information. Detsamma gäller anställning genom kallelse till professor, då information inte behöver lämnas. Undantag från att informera om anställning gäller även befordran av biträdande lektor till lektor.

4.3 Ansökan

Ansökan till läraranställning eller befordran bör ske i enlighet med gällande *Anvisningar för sökande till anställning vid KMH*, som återfinns på KMH:s webbplats.

En ansökan som kommit in för sent får beaktas om det ligger i KMH:s intresse och det inte inverkar menligt på anställningsprocessens fortskridande.

5. Beredning, beslut och överklagande

5.1 Beredning

Ärenden rörande anställning av professor, adjungerad professor, gästprofessor, lektor och biträdande lektor samt ansökan om befordran till professor och lektor bereds av lärarförslagsnämnden i dialog med berörd akademichef som initierar anställningsärenden.

5.1.1 Lärarförslagsnämnd

Av 4 kap. 5 § HF framgår att, ”om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl”.

Vid KMH ska, enligt KMH:s gällande arbetsordning, finnas en lärarförslagsnämnd vars uppgift är att lämna förslag till rektor i ärenden rörande anställning av professorer (ej vid kallelse av professor), gästprofessorer, adjungerade professorer, lektorer och biträdande lektorer.

Lärarförslagsnämnden är ett organ under rektor och består av fem ledamöter: ordförande, vice ordförande, två övriga lärare samt en företrädare för studenterna.

De fyra lärarrepresentanterna, inklusive ordförande och vice ordförande utses av rektor. Företrädaren för studenterna utses av studentkåren.

Lärarrepresentanterna ska vara konstnärligt eller vetenskapligt kompetenta, dvs. behöriga att inneha anställning som professor, lektor eller biträdande

lektor vid KMH.

Lärförslagsnämnden är beslutsför när minst hälften av ledamöterna, däribland ordförande eller vice ordförande, är närvarande och då majoriteten av de närvarande uppfyller kraven på vetenskaplig eller konstnärlig kompetens.

Lärförslagsnämnden ska även lämna förslag till rektor om befordran eller avslag på ansökan om befordran till lektor och professor samt från biträdande lektor till lektor.

I lärförslagsnämndens beredning ska ingå:

- inhämtande av yttrande från sakkunnig eller sakkunniga (se avsnitt 5.1.2), samt
- intervju, referenstagning och undervisningsprov med kandidater som av sakkunnig bedömts främst bör komma i fråga för anställningen om det inte är uppenbart obehövt.

Lärförslagsnämnden ska avgöra vilka kandidater som ska kallas till intervju, referenstagning och undervisningsprov och ev. tillkommande särskiljande åtgärder som exempelvis spelprov, presentation av kandidaternas konstnärliga och pedagogiska profil, fördjupande intervjuer och personlighetstester.

Akademichefen för den akademi där anställningen ska vara placerad har rätt att närvara och yttra sig vid nämndens beredning av ärendet. Även sakkunnig kan beredas möjlighet att närvara och yttra sig vid nämndens beredning av ärendet.

Vid den slutliga diskussionen inför beslut och vid själva beslutet får endast lärförslagsnämndens ledamöter samt den eller de som av högskoledirektören utsetts till handläggare närvara.

5.1.2 Sakkunnigbedömning

Enligt 4 kap. 6 § HF gäller att ”vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.”

Vid KMH gäller att yttrande av sakkunnig alltid ska inhämtas vid anställning av professorer, adjungerade professorer, gästprofessorer, lektorer och biträdande lektorer, om det inte är uppenbart obehövt.

Vid beredning av anställningar som professor, (inklusive befordran från lektor till professor) adjungerad professor och gästprofessor ska två externa sakkunniga professorer utses, varav en ska vara kvinna och en man, om det inte finns synnerliga skäl som talar emot detta. Sakkunniga ska inte vara anställda vid KMH

Vid beredning av anställningar som lektor och biträdande lektor (inklusive befordran från adjunkt eller biträdande lektor till lektor), ska minst en extern sakkunnig på lägst lektornivå utses. Om en bedömning inhämtas från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade om så är möjligt.

Vid anställningar (professorer, adjungerade professorer, gästprofessorer, lektorer och biträdande lektorer) med ett stort antal ansökningar kan en intern sakkunnig vid KMH utses för att genomföra en första gallring av uppenbart obehöriga sökande.

Externa sakkunniga ska inte vara anställd vid KMH.

Utöver sakkunniga inom ämnesområdet för anställningen kan, om särskilda skäl talar för det, även en pedagogiskt sakkunnig person utses att bedöma de sökandes pedagogiska skicklighet.

Sakkunniga utses av lärarförslagsnämnden, varvid förslag ska inhämtas från akademichefen vid den akademi till vilken anställningen hör. Det gäller även intern sakkunnig enligt ovan.

Sakkunniga ska – i anställningsärenden – yttra sig över hur de sökande uppfyller behörighetskrav samt bedöma de sökandes skicklighet utifrån de angivna bedömningsgrunderna och deras viktning mot varandra.

Den sakkunniges yttrande ska – i anställningsärenden – utmytna i ett förslag om vilka som bör komma i fråga för anställningen med en tydligt angiven rangordning. När yttrande inhämtas från flera sakkunniga är det möjligt för sakkunniga att samarbeta och inkomma med gemensamt yttrande.

Sakkunniga ska – i befordringsärenden – yttra sig över hur sökande uppfyller behörighetskrav och om sökanden förordas för befordran.

Om ett sakkunnigyttande är av så undermålig kvalitet att det inte kan ligga till grund för beslut äger lärarförslagsnämnden rätt att inhämta yttrande från annan sakkunnig.

De sakkunniga kan beviljas närvaro- och yttranderätt vid intervjuer och undervisningsprov samt vid lärarförslagsnämndens sammanträden, dock inte då nämnden fattar sitt beslut om förslag till anställning (se ovan 5.1.1).

I särskilda fall kan lärarförslagsnämnden besluta att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövligt, t.ex. om en sökande om befordran nyligen (i normalfallet de senaste tre åren) har sakkunnigbedömts för en anställning på samma nivå och med motsvarande ämnesområde i annat sammanhang.

5.2 Beslut

Beslut om ledigkuningörande av anställning som professor, lektor och biträdande lektor fattas av rektor.

Beslut om anställning av professor, adjungerad professor, gästprofessor, lektor och biträdande lektor fattas av rektor.

Beslut om anställning av adjunkt, timarvoderad lärare samt beslut om ledigkuningörande av en sådana anställningar, fattas av akademichefen (på delegation från rektor).

Beslut om befordran från lektor till professor, samt från adjunkt eller biträdande lektor till lektor fattas av rektor.

5.2.1 Information om beslut

Beslut om vem som har anställts, inklusive information om hur man överklagar beslutet, ska snarast tillkännages genom anslag på KMH:s

officiella anslagstavla. De sökande informeras samtidigt om beslutet samt om tidpunkt och plats för anslaget.

5.3 Att avbryta ett anställningsförfarande

Ett beslut att avbryta ett anställningsförfarande fattas av rektor. Ett sådant beslut får inte överklagas.

5.4 Överklagande

Av 12 kap. 2 § HF framgår att beslut om anställning vid en högskola får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Även beslut om att avslå en ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor får överklagas. Överklagandet ska insändas till KMH.

Beslut om befordran från lektor till professor, samt från adjunkt till lektor kan inte överklagas.

Det ska av överklagandet tydligt framgå vilket beslut som överklagas, t.ex. genom att ange beslutets diarienummer, och den ändring i beslutet som begärs samt de omständigheter som åberopas till stöd för begäran om ändring.

Överklagandet ska ha inkommit till KMH inom tre veckor från den dag beslutet anslagits.

Beslut av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

6. Ikraftträdande och övergångsregler

Denna anställningsordning gäller fr.o.m. den 1 januari 2018. Revideringar beslutade 2020-04-17 och 2024-04-12 gäller fr.o.m. beslutsdatumet.